

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

Deskripsi Konseptualisasi Penilaian Kinerja Kasatker di Spripim Polda Bengkulu

*Hendra N.S. Tambunan
Fahrudin Js Pareke
Handoko Hadiyanto*

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Se- Kabupaten Seluma

*Joni Raja Gukguk
Fahrudin Js Pareke
Nasution*

Kinerja Bidang Dikmenti Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu

*Winry Vient Eka Deni
Sigit Nugroho
Praningrum*

Evaluasi Atas Pengelolaan Barang-Barang Milik Negara Yang Berasal Dari Dana Dekonsentrasi Dan Dana Tugas Pembantuan Tahun Anggaran 2012

*Posma Hutapea
Ridwan Nurazi
Paulus Sulluk Kananlua*

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pundi Bengkulu

*Ida Ayu Made E.M.G.
Sigit Nugroho
Praningrum*

Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Mahasiswa MM, MH, dan MPP Universitas Bengkulu)

*Kuswahyudi
Fahrudin Js Pareke
Muhartini Salim*

Analisis Pelaksanaan Pemberian Kredit Pada PT. BPR Dian Binarta Arga Makmur Bengkulu Utara

*Leny Dwi Jayanti
Lizar Alfansi
Sularsih Anggarawati*

Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kemampuan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Ketahanan Pangan Kabupaten Kaur

*Merta Kusuma
Willy Abdillah
Sri Warsono*

Studi Deskriptif Penerapan Program Peningkatan Mutu Pendidik dan Kinerja Pamong Belajar di Kantor Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Seluma

*Yudha Samba Wijaya
Ridwan Nurazi
Nasution*

Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Bengkulu

*Martopan
Fahrudin Js Pareke
Sularsih Anggarawati*



The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

Penanggung-jawab : Prof. Lizar Alfansi, SE., MBA., Ph.D.

Ketua Dewan Redaksi : Dr. Slamet Widodo, MS

Sekretaris Dewan Redaksi : Sugeng Susetyo, S.E., M.Si

Dewan Redaksi:

1. Prof. Dr. Firmansyah
2. Prof. Dr. Darwin Sitompul
3. Prof. Dr. Yasri
4. Prof. Dr. Kamaludin, S.E., M.M.
5. Dr. Ridwan Nurazi, SE., M.Sc., Ak.
6. Dr. Fahrudin Js Pareke, S.E., M.Si.
7. Dr. Effed Darti Hadi, S.E., M.B.A.
8. Dr. Willy Abdillah, S.E., M.Sc

Staf Pelaksana:

1. Berto Usman, S.E., M.Sc.
2. Karona Cahya Susena, S.E., M.M.

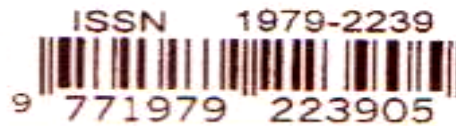
**SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN BUKAN MERUPAKAN
CERMINAN SIKAP DAN ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI DAN ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP
TERLETAK PADA PENULIS**

Alamat Redaksi

**Program Pascasarjana Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu
Jl. W.R Supratman, Kandang Limun Bengkulu
Telpon 0736-21170**

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen



Volume 15, Nomor 4, Oktober 2013

DAFTAR ISI

Deskripsi Konseptualisasi Penilaian Kinerja Kasatker di Spripim Polda Bengkulu <i>Hendra Nata Sastra Tambunan</i> <i>Fahrudin Js Pareke</i> <i>Handoko Hadiyanto</i>	571 - 582
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Se- Kabupaten Seluma <i>Joni Raja Gukguk</i> <i>Fahrudin Js Pareke</i> <i>Nasution</i>	583 - 593
Kinerja Bidang Dikmenti Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu <i>Winry Vient Eka Deni</i> <i>Sigit Nugroho</i> <i>Praningrum</i>	594 - 603
Evaluasi Atas Pengelolaan Barang-Barang Milik Negara Yang Berasal Dari Dana Dekonsentrasi Dan Dana Tugas Pembantuan Tahun Anggaran 2012 <i>Posma Hutapea</i> <i>Ridwan Nurazi</i> <i>Paulus Sulluk Kananlua</i>	604 - 615
Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pundi Bengkulu <i>Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri</i> <i>Sigit Nugroho</i> <i>Praningrum</i>	616 - 627
Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Mahasiswa MM, MH, dan MPP Universitas Bengkulu) <i>Kuswahyudi</i> <i>Fahrudin Js Pareke</i> <i>Muhartini Salim</i>	628 - 641

- Analisis Pelaksanaan Pemberian Kredit Pada PT. BPR Dian Binarta Arga Makmur 642 -649
Bengkulu Utara
Leny Dwi Jayanti
Lizar Alfansi
Sularsih Anggarawati
- Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kemampuan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja 650 - 664
Pegawai Di Badan Ketahanan Pangan Kabupaten Kaur
Merta Kusuma
Willy Abdillah
Sri Warsono
- Studi Deskriptif Penerapan Program Peningkatan Mutu Pendidik dan Kinerja 665 - 673
Pamong Belajar di Kantor Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Seluma
Yudha Samba Wijaya
Ridwan Nurazi
Nasution
- Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi 674 - 683
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi
Bengkulu
Martopan
Fahrudin Js Pareke
Sularsih Anggarawati

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN KARYAWAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PUNDI BENGKULU

Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri, Sigit Nugroho, Praningrum

Program Pascasarjana Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu

Jalan W.R Supratman Kandang Limun, Bengkulu 38371A

ABSTRACT

The objective of this research are: (1) to analyze of the influence working motivation toward officer performance at the Bank Pundi of Bengkulu; (2) to analyze of the influence commitment toward officer performance at the Bank Pundi of Bengkulu; and (3) to analyze of the influence working environment toward officer performance at the Bank Pundi Bengkulu. The primary data were obtained from questionnaire employees Bank Pundi of Bengkulu. The population of the study was all officer of the Bank Pundi of Bengkulu to 80 respondents. The sampling collection method was census techniques, so that the number of the samples taken as an analysis unit was 80 respondents. The data analysis methods were descriptive analysis and multiple regression analysis.

The results of the data analysis show that: first, the working motivation have a positive effect and significant toward officer performance at the Bank Pundi of Bengkulu, with regression coefficient equal to 0,132; second, commitment have a positive effect and significant toward officer performance at the Bank Pundi of Bengkulu with regression coefficient equal to 0,875; and third the working environment have a positive effect and significant toward officer performance at the Bank Pundi of Bengkulu, with regression coefficient equal to 0,152.

Key Words: *Working Motivation, Commitment, Working Environment, and Performance Officer*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan senantiasa membutuhkan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Keberhasilan perusahaan dapat ditentukan oleh beberapa faktor, dan salah satu faktor yang paling dominan mempengaruhi keberhasilan ini adalah faktor sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan itu. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada keberhasilan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia yang terlibat di dalam aktivitas perusahaan.

Mangkunegara (2005) menyatakan hasil kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari adanya motivasi yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dorongan tersebut mempunyai kekuatan yang besar dalam penentuan sikap karyawan dalam bekerja. Jika pengaruh yang ditimbulkannya besar maka dorongan kerja besar pula. Oleh karena itu, tidak heran jika seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi biasanya kinerja yang dihasilkan pun akan lebih baik. Untuk itu motivasi kerja perlu ditingkatkan agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

Mursi (1998) menyatakan bahwa kinerja individu tergantung pada faktor-faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari pengalaman, keahlian dan kemampuan, sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas kerja dan kondisi kerja. Menurut Lucke (dalam Mangkunegara, 2005) menyatakan bahwa faktor-faktor lingkungan organisasi sangat menunjang karyawan dalam mencapai kinerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa senang dan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa untuk bekerja (Nitisemoto, 2001).

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Pundi Bengkulu yang dituangkan dalam bentuk tesis dengan judul "*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pundi Bengkulu.*"

Kinerja

Banyak pendapat mengenai kinerja (*performance*), diantara ahli tersebut memberi pengertian berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini sesuai dari cara pandang masing-masing para ahli tersebut, namun secara umum pengertian yang dikemukakan masih mempunyai persamaan.

Mangkunegara (2006) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut T.R Mitchell (dalam Sedarmayanti, 2009) kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. *Quality of work* (kualitas hasil pekerjaan)
2. *Promptness* (kecepatan atau ketangkasan)
3. *Initiative* (inisiatif)
4. *Capability* (kecakapan)
5. *Communication* (komunikasi)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mahmudi (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor personal meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.
2. Faktor kepemimpinan meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer *team leader*.
3. Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kerja dalam organisasi
5. Faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Motivasi

Motivasi merupakan masalah yang sangat kompleks di dalam perusahaan atau organisasi. Karena kebutuhan dan keinginan dari setiap anggota organisasi berbeda baik

secara biologis maupun psikologis. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan

Menurut Hasibuan (2007) pemberian motivasi dari pimpinan kepada karyawannya bertujuan untuk:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan .
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Teori Motivasi

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow
2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)
3. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori motivasi yang dikembangkan Herzberg ini dikenal dengan nama teori *hygiene-motivasi* (Munandar, 2001). Berdasarkan hasil penelitiannya, ia menemukan beberapa faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Kedua faktor ini merupakan kebutuhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja disebut dengan faktor motivator yang mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan. Sedangkan faktor kedua yaitu faktor *hygiene* yang menimbulkan ketidakpuasan kerja.

- a. Faktor *Hygiene*
- b. Faktor Motivator

Komitmen

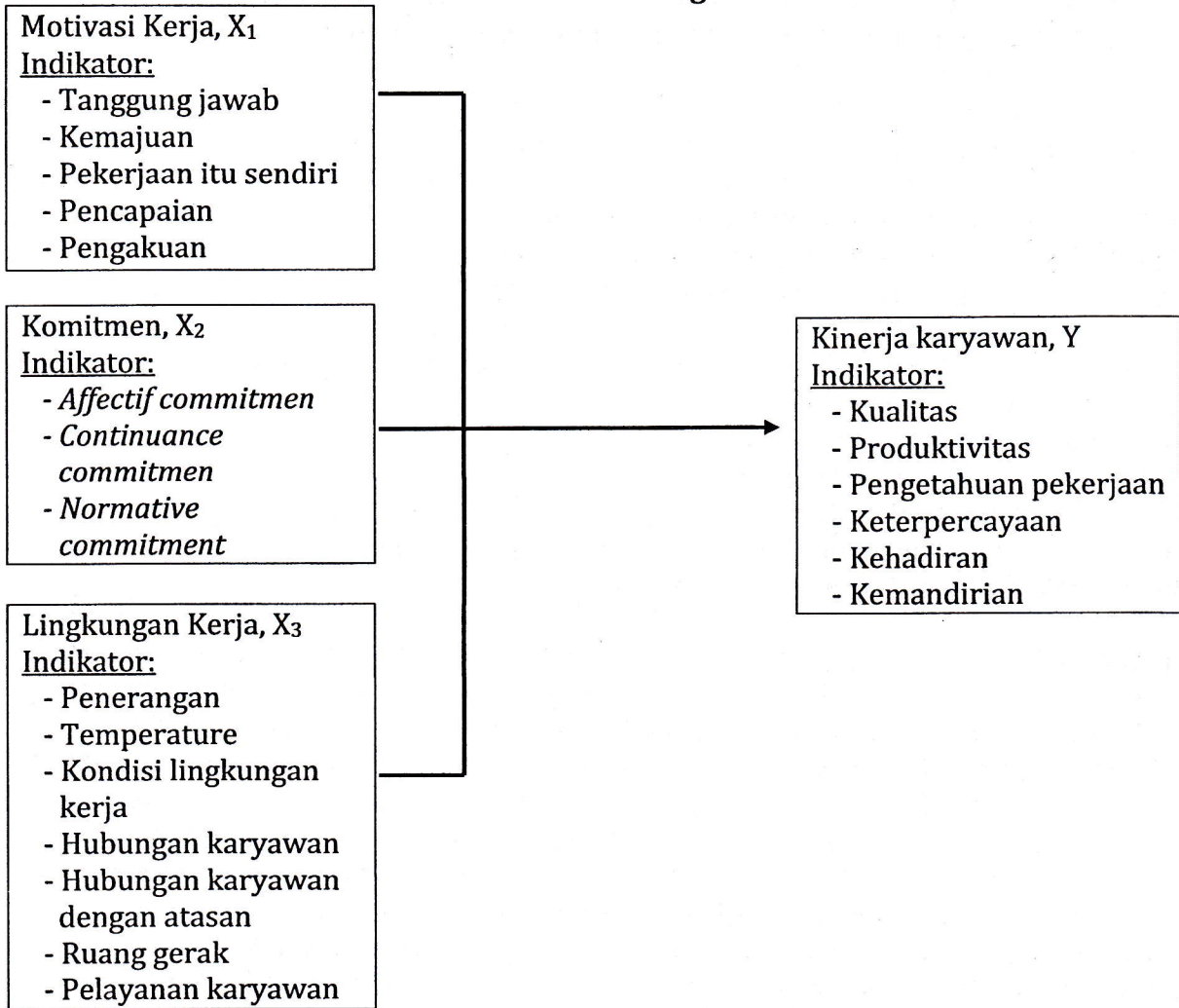
Robbins (dalam Suwardi dan Joko, 2007) memberikan definisi komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang menggambarkan orientasi individu terhadap organisasi dan hal ini ditunjukkan dengan kesetiaan terhadap organisasi, mengidentifikasi diri dan melibatkan diri dalam organisasi tersebut. Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Komitmen merupakan suatu keadaan dimana seseorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2007).

Kerangka Analisis

Secara skematis, kerangka analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Analisis



Hipotesis Penelitian

Mengacu pada uraian dan kerangka analisis di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja, komitmen karyawan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Bank Pundi Bengkulu.
2. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Pundi Bengkulu
3. Terdapat pengaruh positif komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pundi Bengkulu
4. Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Pundi Bengkulu

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh motivasi kerja, komitmen karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bank pundi Bengkulu. Sugiyono (dalam Putra, 2011) memberi pengertian mengenai penelitian deskriptif kuantitatif sebagai suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran atau kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan penelitian deskriptif ini

adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki melalui perhitungan angka-angka statistik dan pengujian hipotesis.

Definisi Operasional

Agar tidak terjadi dalam kesalahan dalam pemahaman konsep, maka definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh karyawan bank pundi Bengkulu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja meliputi: kualitas, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, keterpercayaan, kehadiran dan kemandirian.
2. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang menggerakkan individu yang timbul dalam diri karyawan bank pundi Bengkulu untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun indikator motivasi meliputi: tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, pencapaian dan pengakuan.

Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bank pundi Bengkulu yang berjumlah 80 orang. Metode pengambilan sampel secara sensus, dimana semua populasi dijadikan responden penelitian.

Tabel 1 Populasi dan Sampel

No	Bagian/Seksi	Jumlah populasi (orang)	Subjek kuesioner (orang)	Subjek wawancara (orang)
1.	Pimpinan Cabang	1	1	-
2.	Manajer	6	6	1
3.	Supervisor	6	6	1
4.	Staff	67	67	2
Jumlah		80	80	4

Sumber: Profil Bank Pundi Bengkulu, 2013

Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan:

1. Kuesioner
2. Wawancara

Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kemampuan suatu instrument atau alat pengumpul data dalam mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan. Suatu instrument dikatakan valid bila instrument tersebut mampu mengukur apa saja yang harus diukurnya dan mampu mengungkap apa yang ingin diungkap (Sutrisno Hadi, 2001). Dari hasil pengolahan, terdapat 12 item variabel kinerja. Adapun item variabel motivasi sebanyak 10 item, item variabel komitmen sebanyak 6 item dan variabel lingkungan kerja sebanyak 14 item, disini dinyatakan valid apabila r hitung $> 0,220$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui tingkat keajegan alat ukur yang dipakai. Alat ukur dapat dikatakan reliable (dapat dipercaya), bila hasil pengukurannya tetap atau nilai yang diperoleh konsisten, walaupun dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama (Sutrisno hadi, 2001). Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan menggunakan formula cronbach alpha (koefisien alfa cronbach), dimana secara umum dianggap reliable apabila nilai alpha cronbachnya $> 0,6$ (Hair *et al.*, 1995 dalam Sutrisno Hadi, 2001). Pada penelitian ini diperoleh hasil uji realibilitas masing-masing variabel penelitian mempunyai nilai koefisien Alpha Cronbach di atas 0, 60. Dengan demikian variabel yang diteliti adalah reliable (handal).

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui atau menggambarkan secara umum kondisi realita jawaban responden terhadap variable penelitian. Di dalam analisis ini dapat diketahui dari nilai rata-rata variable penelitian. Pengujian ini juga digunakan untuk menjelaskan secara kualitatif terhadap kondisi motivasi, komitmen, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan Bank Pundi Bengkulu. Skala interval untuk masing-masing klasifikasi jawaban adalah:

- 1,00 – 1,80 : sangat tidak baik
- 1,81 - 2,60 : kurang baik
- 2,61 - 3,40 : sedang
- 3,41 – 4,20 : baik
- 4,21 – 5,00 : sangat baik

Analisis Kuantitatif

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan model regresi linear berganda yang diolah dengan program Statistic Program Social Science (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Bank Pundi Bengkulu

Bank Pundi perseroan berdiri pada tanggal 11 September 1992 dengan nama PT Executive International Bank sebagaimana yang termaktub dalam Akta Perseroan No. 34 yang dibuat oleh Sugiri Kadarisman SH., Notaris di Jakarta. Berita Negara Republik Indonesia No. 103 tanggal 26 Desember 1992, Tambahan No. 6651. Perseroan mulai beroperasi sebagai Bank Umum. Lebih lanjut, pengoperasian ini sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No.673/KMK.017/1993 tanggal 23 Juni 1993 Tentang Pemberian Izin Usaha PT. Executive International Bank di Jakarta.

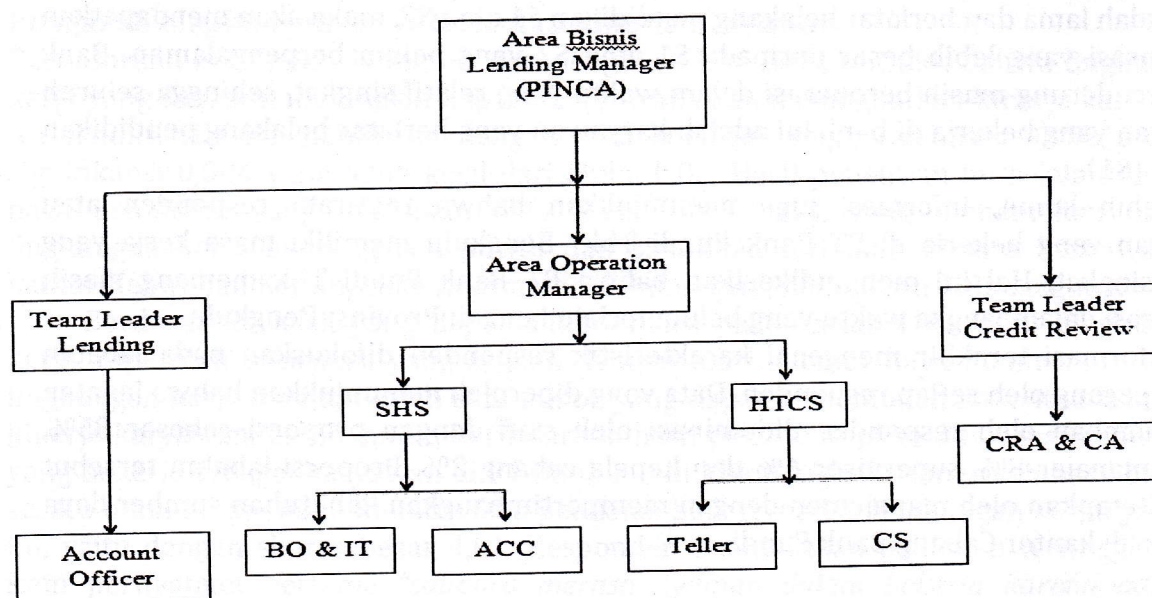
Pada tahun 1996, Perseroan berubah nama menjadi PT. Bank Eksekutif International. Akta No. 65 tanggal 16 Januari 1996 yang dibuat oleh Frans Elsius Muliawan SH., Notaris di Jakarta, Berita Negara Republik Indonesia No.78 tanggal 27 September 1996, Tambahan No. 8331. Pada tahun 2001, dilakukan Penawaran Umum Perdana saham PT Bank Eksekutif Internasional, di mana perseroan telah menjadi perusahaan terbuka dengan kode saham BEKS dan pada tahun 2010 nama Perseroan menjadi PT Bank PundiIndonesia, Tbk persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No.AHU-3740.AH.01.02 tanggal 28 Juli 2010 Tentang Akta Perubahan Anggaran Dasar Perseroan dan Keputusan Gubernur Bank Indonesia No.12-58-KEP.GBI/2010 tanggal 23 September 2010 Tentang Perubahan Penggunaan Izin

Usaha Atas Nama PT Bank Eksekutif International Tbk., menjadi Izin Usaha Atas Nama PT Bank PundiIndonesia Tbk.

Struktur Organisasi PT Bank Pundi Tbk

PT Bank Pundi Tbk merupakan sebuah organisasi bisnis berbadan hukum. Dengan demikian, PT Bank Pundi Tbk memiliki struktur organisasi yang memperjelas arah rantai komando dan proses pengambilan keputusan. Struktur organisasi menjadi penting dalam sebuah organisasi agar pembagian proporsi kerja, *job description* dan *job specification* pada masing-masing lini dan departemen kerja dapat dilihat dengan jelas. Secara umum, rantai komando yang menjelaskan fungsi dan tugas pokok (Tupoksi) utama dari masing-masing lini dapat digambarkan dalam struktur organisasi berikut.

Gambar 2 Struktur Organisasi PT Bank Pundi Tbk Bengkulu Kantor Cabang Induk



Sumber: PT Bank Pundi Tbk

Karakteristik Responden Penelitian

Responden penelitian ini adalah karyawan Bank Pundi Bengkulu yang berjumlah 80 orang.

Hasil analisis menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi responden penelitian didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki (77%). Sedangkan sisanya adalah perempuan (23%). Hal ini mengindikasikan bahwa proporsi karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan karyawan berjenis kelamin perempuan. Walaupun demikian, dalam pelaksanaan tugas dan perlakuan karyawan tidak terdapat diskriminasi gender. Alasannya lebih banyaknya karyawan laki-laki adalah karena kegiatan utama bisnis Bank Pundi mengarah pada sektor *Micro Banking* dengan berfokus memperbanyak *sales* atau *marketing*, di mana karyawan bagian pemasaran atau *marketing* lebih digiatkan untuk turun ke lapangan dengan mencari nasabah yang memiliki usaha mikro baik di kota maupun di daerah-daerah yang berjarak tempuh cukup jauh. Nasabah ini nantinya ditawarkan kredit mikro untuk mengembangkan usaha yang sedang digelutinya tersebut. Lebih lanjut, karyawan yang bekerja di PT Bank Pundi Tbk Bengkulu juga didominasi dengan karyawan yang berumur di antara 21-30 tahun, hal ini terjadi karena tujuan atau sasaran utama Bank Pundi adalah mencari

nasabah mikro sebanyak-banyaknya untuk mencapai keuntungan yang besar, sehingga karyawan yang masih *freshgraduate*, atau yang masih muda dianggap memiliki spirit atau semangat kerja yang tinggi. Selain itu, karyawan yang tergolong masih muda, cenderung memiliki mobilitas tinggi dan mudah untuk dibentuk kepribadiannya sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Penjelasan mengenai karakteristik responden juga difokuskan pada latar belakang pendidikan responden. Berdasarkan data yang diolah, diketahui bahwa latar belakang pendidikan responden secara umum adalah sarjana dengan proporsi sebesar 100%. Hal ini mengindikasikan bahwa Bank Pundi tidak menerima karyawan lulusan SMA, meskipun karyawan nantinya memiliki latar belakang pendidikan yang lebih tinggi, misalkan S2 tetapi karyawan tersebut masih *freshgraduate* dan belum memiliki pengalaman kerja, maka karyawan tersebut akan diperlakukan dan diberikan sistem kompensasi yang sama dengan karyawan yang berlatar pendidikan S1. Namun akan berbeda bila ada karyawan yang sudah berpengalaman, dalam arti memiliki masa kerja yang sudah lama dan berlatar belakang pendidikan S1 atau S2, maka akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar daripada S1 atau S2 yang belum berpengalaman. Bank Pundi cenderung masih beroperasi dalam waktu yang relatif singkat, sehingga seluruh karyawan yang bekerja di bank ini adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan sarjana (S1).

Lebih lanjut, informasi juga menunjukkan bahwa rata-rata responden atau karyawan yang bekerja di PT Bank Pundi Tbk Bengkulu memiliki masa kerja yang masih singkat. Hal ini mengindikasikan bahwa PT Bank Pundi Tbk memang masih beroperasi dalam jangka waktu yang belum terlalu lama di Provinsi Bengkulu.

Informasi terakhir mengenai karakteristik responden difokuskan pada jabatan yang dipegang oleh setiap responden. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa jabatan yang diemban oleh responden didominasi oleh staff dengan proporsi sebesar 85%, diikuti manajer 8%, supervisor 6% dan kepala cabang 2%. Proporsi jabatan tersebut telah ditetapkan oleh manajemen dengan mempertimbangkan kebutuhan sumber daya manusia di kantor Cabang Bank Pundi.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis, terbukti bahwa motivasi yang semakin meningkat kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,132 dengan signifikansi 0,012 yang lebih kecil dari alpha 0,05. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida (2009) yang mengungkapkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Dehasen Bengkulu.

Hasil penelitian menunjukan bahwa aspek pengakuan memperoleh nilai rata-rata terendah. Rendahnya nilai rata-rata aspek ini disebabkan *reward* yang diberikan perusahaan terhadap hasil kerja yang dicapai karyawan belum sepenuhnya diterima oleh semua karyawan, artinya bahwa perusahaan memberikan *reward* terhadap karyawan dengan pencapaian paling tinggi dari karyawan lainnya. Hasil ini didukung oleh hasil wawancara dengan karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "*ada yang mendapatkan reward, tapi ada juga yang tidak mendapatkan reward walaupun hasil kerja baik, seperti bagian operasional dan credit.*"

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis, terbukti bahwa komitmen yang semakin meningkat kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan itu

sendiri. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,875 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari alpha 0,05. Hasil temuan ini pada akhirnya turut mengkonfirmasi dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Verawati (2011). Verawati (2011) menemukan bahwa komitmen organisasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja di PT Bank Lippo Cabang Kudus.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang termasuk dalam kategori baik, yaitu dengan skor rata-rata sebesar 3,84. Lebih lanjut, responden memberikan penilaian tertinggi pada item pernyataan kedua yaitu *"saudara benar-benar merasakan bahwa seakan-akan masalah di perusahaan ini adalah masalah saudara"* dengan skor rata-rata sebesar 4,15. Sedangkan penilaian terendah ada pada item pernyataan kelima yaitu *"saudara merasa tidak memiliki kewajiban untuk meninggalkan atasan saudara saat ini"* dengan skor rata-rata sebesar 3,44 yang masih termasuk dalam kategori baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis, terbukti bahwa lingkungan kerja yang semakin meningkat kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,152 dengan signifikansi 0,004 yang lebih kecil dari alpha 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Masrokah (2012), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Kelurahan Kedungsuko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan hasil yang dapat diidentifikasi pada variabel X3 yaitu Lingkungan kerja, diperoleh informasi yang sejalan dengan teori sumber daya manusia, di mana lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan baik atau tidaknya kinerja karyawan. Lebih lanjut, berdasarkan hasil penelitian pada 80 orang responden yang bekerja sebagai karyawan di PT Bank Pundi Tbk Bengkulu, diperoleh hasil bahwa secara umum responden memberikan penilaian baik terhadap lingkungan kerjanya saat ini, yaitu dengan skor sebesar 4,01. Responden memberikan penilaian tertinggi pada item pernyataan pertama *"saudara merasa nyaman dalam bekerja karena adanya penerangan yang baik"* yang masuk ke dalam kategori sangat baik. Sedangkan penilaian terendah yang diberikan responden ada pada pernyataan ke-delapan yaitu *"saudara menjalin dan menjaga komunikasi yang baik terhadap semua karyawan"* dengan yang masih berada dalam kategori baik. Hal ini disebabkan karena kadang terjadi *misscommunication* antar karyawan dalam hal pekerjaan baik dibagian bisnis dengan bagian operasional maupun dengan bagian kredit.

Implikasi Strategis

Implikasi strategis merupakan salah satu luaran penelitian yang sifatnya dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam mengkaji hasil penelitian. Luaran yang diperoleh dengan menggunakan analisis deskriptif dan juga analisis statistik dengan memanfaatkan teknik analisis regresi berganda memberikan hasil yang sejalan dan saling mengkonfirmasi. Dengan demikian, hasil tersebut harus dievaluasi agar dapat digunakan sebagai bahan atau pertimbangan bagi pengambil kebijakan untuk menentukan peraturan atau kebijakan baru yang dapat ditingkatkan dalam hal memperbaiki kondisi yang ada pada saat ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan di PT Bank Pundi Tbk Bengkulu, maka dapat diambil beberapa simpulan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Secara bersama-sama, penggunaan variabel Motivasi, Komitmen dan Lingkungan Kerja dalam mengukur pengaruh variabel X terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan di PT Bank Pundi Tbk menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan.
2. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Pundi Tbk.
3. Variabel Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Pundi Tbk.
4. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Pundi Tbk.

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat diberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh manajemen Bank Pundi Bengkulu sebagai berikut.

1. Lebih dapat memotivasi karyawan, meningkatkan komitmen dan meningkatkan lingkungan kerja.
2. Lebih sering memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja melalui pemberian *reward and punishment* yang layak sesuai dengan kinerja karyawan.
3. Lebih banyak memberikan pelatihan, pengembangan SDM dan pemahaman tentang arti penting keberlangsungan organisasi pada karyawan agar karyawan dapat memberikan komitmen secara total terhadap aktifitas operasional serta keberlanjutan organisasi di masa yang akan datang.
4. Lebih sering memperhatikan dan peduli terhadap karyawan baik dari lingkungan kerjanya maupun hubungan sesama karyawan dan hubungan dengan atasan dengan cara mengadakan acara diluar pekerjaan kantor seperti acara *gathering*, *Outbond* dan lain-lain, agar terjalin atau mempererat komunikasi dan hubungan yang baik antara sesama karyawan maupun atasan.

Rekomendasi

Diharapkan agar pada penelitian selanjutnya, peneliti dapat mengembangkan jumlah penggunaan sampel yang lebih besar. Hal ini bertujuan untuk lebih memperkuat hasil representasi *output* sampel terhadap populasi penelitian. Selain itu, juga dimungkinkan bagi peneliti untuk menggunakan variabel lainnya yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Secara umum, tentunya banyak sekali faktor atau variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun demikian, penelitian ini hanya memasukkan variabel motivasi, komitmen dan lingkungan kerja sebagai variabel independen yang bertugas untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan. Akan lebih baik agar pada penelitiannya peneliti dapat memasukan variabel lainnya yang berada di luar model penelitian saat ini, yaitu seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja serta faktor lainnya yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adamu, Idris. 2012. Organizational Commitment as Mediation Variable Influence of work Motivation, Leadership Style and Learning Organization to the Employees Performance. *Journal Internasional of Business management* Vol.3 No.1

- Ahyari, Agus. 1996. *Manajemen Produksi, Perencanaan, System Produksi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Dessler, G. 2010. *Manajemen Personalia Edisi 3*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fariansi, Okta. 2010. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketting Account Officer PT.BPRS Syafir Bengkulu. Universitas Bengkulu. Tidak dipublikasikan
- Gibson, James L. 2004. *Organization: Behavior Structure Process*. Singapore. McGraw Hill.
- Gunaseelan, Rupa. 2012. A Study On The Impact Of Work Environment On Employee Performance. *Names International Journal of Management Research* Vol. 2, Issue No. 2
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Metode Research*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan, H.S.S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Repika Aditama.
- Nitisemoto, Alex. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Balai Pustaka..
- Nitisemoto, Alex. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Putra, S Kenny. 2011. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Organisasi Pembelajar (Learning Organization). Universitas Bengkulu. Tidak dipublikasikan
- Priyatno, Duwi. 2011. *Buku Saku Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo persada.
- Robbin, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2007. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rofiatun dan Masluri. 2011. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi pada Dinas-dinas di Kabupaten Kudus. *Jurnal Analisis Manajemen*, Vol.5, No.1.

- Usman Qaisar, Muhammad. 2012. Exploring Effects Of Organizational Commitment On Employee Performance : Implications For Human Resource Strategy. *Journal Of Comtemporary Research In Business*. Vol. 3, No. 11.
- Saleh, Fauzillah. 2012. The Effect Of Motivation On Job Performance Of State Government Employee in Malaysia. *International Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 1. No. 4.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sari, Diana, Irine. 2010. *Manajemen Usaha Kesehatan*. Jogjakarta: Nuha Medika.
- Schuller, dan Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Produktif*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- _____. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- _____. 2010. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sudarmanto. 2012. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum dan Protokol di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Bengkulu. Universitas Bengkulu. Tidak dipublikasikan
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif fan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suwardi dan Joko. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Analisis Manajemen*, Vol. 5, No.1.
- Tinofirei, Charity. 2012. The Unique Factors Affecting Employee Performance in Non Profit Organisations. University of South Africa.
- Yuwalliyati, Sitty. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja serta Pengaruhnya terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang. *Ekobis*, Vol.7, No.2